DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.7638823 Pages: 894-900



WOMEN IN SUSTAINABLE DEVELOPMENT: SCIENCE AND QUALITY EDUCATION

3RD INTERNATIONAL CONFERENCE



YOSH MUTAXASSISLARNING PEDAGOGIK FAOLIYATGA MUVAFFAQIYATLI MOSLASHUVINI TA’MINLOVCHI INNOVATSION TEXNOLOGIYALAR

Ra’no Xaydarova,
TDSHU katta o‘qituvchi,
ra_no_xaydarova@tsuos.uz

Shoira Abdullayeva
TATU o‘qituvchi

Kalit so’zlar: moslashuv, nazorat qilish, ta’lim va tarbiya jarayoni, psixologik va pedagogik yondashuv, pedagogik texnologiyalar, guruhlarda ishlash.

Annotatiya. Ushbu maqolada maktabgacha ta’lim muassasalarida yosh mutaxassislarning moslashish davri murakkabligi va bu davrni yengib o‘tishda innovatsion pedagogik texnologiyalarning ahamiyati haqida so‘z boradi.

INNOVATIVE TECHNOLOGIES PROVIDING SUCCESSFUL ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS TO PEDAGOGICAL ACTIVITIES

Key words adaptation, control, teaching and educational process, psychology and pedagogical approach, pedagogical technologies, work in groups.

Abstract. This article discusses the complexity of the adaptation period of young specialists in preschool education and the role of innovative pedagogical technologies in overcoming this period.

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ УСПЕШНУЮ АДАПТАЦИЮ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ключевые слова адаптация, контроль, учебно-воспитательный процесс, психолого-педагогический подход, педагогические технологии, работа в группах.

Аннотация. В данной статье рассматривается сложность адаптационного периода молодых специалистов дошкольного образования и роль инновационных педагогических технологий в преодолении этого периода.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, bitiruvchilarning ish faoliyatidagi qiyinchiliklari, doim ham o‘qish jarayonida yomon o‘qiganlari yoki o‘zlashtirishlari past bo‘lganligi bilan bog‘liq bo‘lavermaydi, balki ularda o'rganishga tayyorlik, mustaqil o'qish qobiliyati, o'zini nazorat qilish va baholash qobiliyati kabi shaxsiy fazilatlarga ega emasligi, kognitiv faoliyatning o'ziga xos individual xususiyatlarini nazorat qilish, o'z-o'zini tayyorlash uchun ish vaqtini to'g'ri taqsimlash ko'nikma va malakalarini yetarli rivojlanmaganligidadir.

O'qish davrida nazoratga o'rganib qolgan ba’zi bitiruvchilar asosiy qarorlarni qabul qila olmaydi. Ularda o'z-o'zini tarbiyalash va mustaqil ishlash ko'nikmalari yetarli darajada shakllanmagan.

Mutaxassislarning ta'lim standartida ko'rsatilgan kasbiy kompetentsiyalar va bitiruvchining kasbiy faoliyatni amalga oshirishga tayyorligi o'rtasida tafovut mavjud bo‘lib, yosh mutaxassislar ushbu muammoni yechishda qiyinchilikka uchraydilar.

Tadqiqotchilar bitiruvchining o'qishni tugatgandan so'ng, darhol yuqori darajada kasbiy faoliyat bilan shug'ullana olmasligini, ayrim muammolarni hal qilishni istamasligi sabablarini quyidagi guruhlarga ajratadilar:

- universitetlarda kasbiy tayyorgarlikning past darajasi;

- kasbiy muhim fanlar siklida kasbiy tayyorgarlikning past darajasi;

- kasbiy yo'nalish va kasbiy o'zini o'zi anglash, kasbiy o'ziga xoslik shakllanmaganligi;

Maktabgacha ta'lim tashkilotlari yosh mutaxassislarining mutlaq ko'pchiligi kasbiy moslashish jarayonida muammolarni boshdan kechiradi. Ammo uzluksiz pedagogik ta’lim tizimida bu konkret muammo deyarli o'rganilmaydi va ko'pchilik tashkilotlarda yangi xodimlarga kasbiy muammolarni hal qilishda yordam berish uchun tegishli choralarni ko'rilmaydi.

Yosh mutaxassislarning ijtimoiy moslashuvi quyidagilarga bo'linadi:

a) kasbiy moslashuv, ya’ni kasbiy jarayonning mohiyati, mazmuni, sharoiti va tashkil etilishiga moslashish, kasbiy va pedagogik ishda mustaqillik ko'nikmalarini rivojlantirish;

b) ijtimoiy-psixologik moslashuv - shaxsning guruhga moslashishi, u bilan munosabatlari, o'ziga xos xulq-atvor uslubini rivojlantirish. Boshqacha qilib aytadigan bo'lsak, "adaptivlik qobiliyati deganda odamning atrof-muhitning turli talablariga (ham ijtimoiy, ham jismoniy) ichki noqulayliklarni his qilmasdan va atrof-muhit bilan ziddiyatsiz moslashish qobiliyati tushuniladi".[1]

Birorta pedagogika oliy o‘quv yurti yoki kollej bitiruvchisi yuqori malakali mutaxassis bo‘lib chiqmaydi. Yosh xodimning ta'limda qolishi yoki boshqa faoliyat sohasiga ketishi moslashuv jarayonining muvaffaqiyatiga bog'liq.

Adaptatsiya – aktiv faoliyatning zaruriy qismi va uning samaradorligi uchun zarur shartdir, shaxsning ma'lum bir ijtimoiy rolda muvaffaqiyatli ishlashi uchun moslashishning ijobiy qiymati. Kasbiy faoliyatga kirish davri kasbiy adaptatsiya deb ataladi. "Bu shaxsning progressiv ravishda o'zgarish yo'nalishida hamkorlikdagi faoliyatni amalga oshirish maqsadida yangi ijtimoiy muhitga kirish jarayonidir".[2] Tadqiqotchilar yosh mutaxassislarni kasbiy faoliyatga moslashishning bir necha shaklini ajratib ko'rsatadilar:

1) yangi ish joyini shart-sharoitlariga, mazmun-mohiyati, talablariga, yangi hamkasblarga va shaxsiy majburiyatlarini o'rganish bilan bog'liq bo'lgan - *tashkiliy adaptatsiya*;

2) yosh mutaxassislarni bitta guruhga bo'linish orqali jamoaga qo'shilish bilan bog'liq – *ijtimoiy moslashuv*;

3) maktabgacha yoshdagi bolalarga ta’lim va tarbiya berish bilan bog'liq bo'lgan – *didaktik adaptatsiya*;

---

[1] Педагогика и психология высшей школы: Учебное пособие. - Ростов н/Д: Феникс, 2002. - 544 с.//http://www.krotov.info/lib_sec/shso/

[2] Агранович М.Л., Фрумин И.Д. «Кадры образования – больше дешевых или меньше дорогих»//Теоретические и прикладные исследования.- С. 68-80.

4) yosh mutaxassisning pedagogning jismoniy va psixologik yuklamasi, uning fiziologik ish sharoitlariga moslashishi bilan bog'liq bo'lgan – *psixofiziologik adaptatsiya.* [3]

Pedagogik faoliyatini boshlagan yosh mutaxassis ko'pincha «dovdirab» qoladi. Kollej yoki universitetda olingan bilim yetarli, amaliyot esa bolalar bilan, ularni ota-onalari bilan, yangi hamkasblar bilan ishlash tajribasining kamligini ko'rsatadi. Bu xolat psixologlar tomonidan "Reallikdan kelib chiqqan zarba" deb ta'riflanadi. Talaba bo‘lajak mutaxassislikni o'rganish davrida bo‘lajak kasbiy faoliyati bo‘yicha katta umidlarga ega bo‘ladi. Ammo ish boshlaganidan so'ng, yosh mutaxassis ba’zi umidlari haqiqatga mos kelmasligini tushunadi.

Maktabgacha ta'lim tashkilotlari yosh mutaxassislarining kasbiy faoliyatga adaptatsiya jarayoni (psixikaning tartibga solish funktsiyasini o'rganishga ko'ra) birinchi yilning so‘ngiga kelib tugaydi, bunda eng qiyin davr deb ikkinchi va uchinchi oylar hisoblanadi. Haqiqatda ham, yosh pedagoglarning kasbiy mahoratini oshirishning eng muhim bosqichi - ular faoliyatining birinchi yili. Ishning bu birinchi yili uning o'ziga bo'lgan ishonchini kuchaytirishi yoki umidsizlik va o'ziga ishonchsizlik manbai bo'lishi mumkin. Yosh mutaxassis bir qancha qiyinchiliklarga duch keladi:

- pedagogik va kundalik tajribaning yetishmasligi;
- uslubiy tayyorgarlikning pastligi;
- ta’lim va tarbiya usullarini yetarli darajada bilmaslik;
- hujjatlarni rasmiylashtirishni bilmaslik;
- hamkasblar bilan munosabatlarni o'rnata olmaslik;
- tarbiyalanuvchilar va ularning ota-onalari bilan aloqa o‘rnata olmaslik;
- guruhni boshqara olmaslik;
- tizimining o'ziga xos xususiyatlarini yaxshi tushunmaslik;
- har kungi mashg‘ulotga tayyorgarlik ko'rish ko‘nikmasini yo‘qligi;
- mashg‘ulotlardagi tartib masalalari;

[3] Педагогика и психология высшей школы: Учебное пособие. - Ростов н/Д: Феникс, 2002. - 544 с.//http://www.krotov.info/lib_sec/shso/

- yuklama (ayrim yosh mutaxassislar uchun juda katta);

- ish haqining pastligi, uy-joy yetishmasligi, huquqiy yordamning yetarli emasligi va boshqalar.

Ishga kirishda yosh mutaxassislar ko'pincha katta xajmdagi va mutlaqo yangi bo'lgan ish yuklamasiga duch kelishadi. Bunday holda, yangi xodim og'ir ish kunidan keyin tiklanib olishi uchun vaqti yo'q, u doimiy stress va charchoq rejimida ishlaydi. Bularning barchasi yangi faoliyatning turli qirralarini o'zlashtirish majburiyati bilan birga keladi. Yosh xodimning kasbiy moslashuvi yuqori hissiy stress bilan tavsiflanadi. Moslashish davrida u xatolarga yo'l qo'yadi va ko'plab muvaffaqiyatsizliklarni boshdan kechiradi. Uning nazarida atrofdagilarni barchasi uni tanqid qilib, har bir xatolari uchun salbiy baho berayotganday tuyuladi. Ushbu xolat salbiy his-tuyg'ularni keltirib chiqaradi va yosh mutaxassisni ishdan ketish haqidagi qarori bilan yakunlanishi mumkin.

Yosh mutaxassislar ish boshlagan dastlabki kundanoq o'zlarini qulay va ishonchli his qilishlari, kasbiy o‘sishlari, o‘z kasbidan umidsizlikka tushmasliklari uchun ular bilan ishlashni yo‘lga qo'yish, malakalarini oshirishda uslubiy yordam ko'rsatish zarur. Buning uchun har bir maktabgacha ta’lim muassasasi yosh mutaxassisning kasbiy shakllanishi uchun moslashuv dasturi, yosh pedagogni *kasbiy shakllantirish modelini* ishlab chiqilishi kerak. Modelning maqsadi yosh mutaxassisni muvaffaqiyatga erishishi va kasbiy o‘sishiga olib keladigan sharoit yaratishdir. Albatta juda ko‘p narsa yosh mutaxassisni o'ziga bog'liq, lekin uning kasbiy moslashuvida maktabgacha ta’lim tashkiloti rahbari, metodist iva tajribali hamkasblarining o'rni beqiyos hisoblanadi. Afsus, barcha tajribali mutaxassislar ham hamkorlik va pedagogik yordam ko'rsatishga tayyor emas.

Yosh mutaxassis birinchi navbatda ta’lim muassasasi ma’muriyati, hamkasblari, metodistlari tomonidan doimiy yordam va ko'mak olishi kerak. Uning guruh, mashg'ulotlar, tarbiya jarayoni, yosh bolalar va ularning ota-onalari bilan yolg'iz qolishi yosh mutaxassis uchun juda qiyin kechishi mukin.

«Ustoz-shogird» tizimini yaratish moslashish muammosini hal qilishga yordam beradi. So'nggi paytlarda tobora ko'proq "ustoz" tushunchasi boshqa atamalar bilan almashtirilmoqda: "tyutorliklik", "kouching", "mentorlik". YUqori darajadagi ustozlik kompetentlik, tajriba va aniq rollarga bo'la olishlik bilan bog'liq. Murabbiy deganda – faol, yangilikka intuluvchan, talablarni yaxshi tushunadigan, maslahatchi, shaxsiy namuna, katta tajriba egasini tushunamiz. Ustoz yoosh mutaxassisning qiyinchiliklari, muammolari, muvaffaqiyatsizliklarini aniqlaydi va xamkorlikdagi ish dasturini belgilaydi. Aynan ustoz mashg'ulotlarning kalendar va tematik rejalashtirishni tayyorlashda yordam beradi, uslubiy ma'lumotlar oqimini to'g'ri yo'naltiradi, zamonaviy mashg‘ulotlarning tuzilishi, shakli haqida ma’lumot berib, guruh xonasini bezatishda qatnashadi, ota-onalar bilan to‘g‘ri aloqa o‘rnatish va boshqalarda yordam beradi. Albatta birinchi muvaffaqiyatdan olingan quvonch xissi, muvaffaqiyatsizliklar xissi kabi muhimdir. Aynan u faoliyatni davom ettirish, qiyinchiliklarni engish va moslashish uchun kuch beradi. Mentorlik doimiy muloqot, shaxslararo kommunikatsiyadir. Ustozlar yosh mutaxassislarni kasbiy o‘zini anglab, yanada yuksak marralarni zabt etishga yordam beradi. Ular yosh pedagoglar uchun mustaqil yetuk mutaxassis maqomiga o'tishni osonlashtiradilar.

Lekin shu bilan birga, yosh mutaxassisni faqat bitta tashkilotga moslashuv jarayoni bilan uning pedagogik o‘sish faoliyatini cheklab qo‘yish noto‘g‘ri bo‘ladi. Innovatsion faoliyat bilan shug‘ullanish, turli ko‘rik-tanlovlarda ishtirok etishi, malaka oshirish kurslari, ayniqsa xorijda malaka oshirish, yangi pedagogik texnologiyalarni egallashi yosh mutaxassisni o‘'iga bo'lgan ishonchini oshirib o'z ustida ishlashiga turtki bo‘ladi.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, yosh mutaxassislar uchun ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy sharoitlarni yaratish ularni rag'batlantirishning zarur va muhim shartidir. Biroq, eng asosiysi, maktabgacha ta’lim tashkilotining butun jamoasi birgalikda harakat qilsa, yosh pedagoglarni mehnat faoliyatiga jalb qilish muammosi hal bo'ladi.

Shunday qilib, kasbiy mahoratni rivojlantirish, adaptatsiya jaayonidan muvaffaqiyatli o'tish jarayoni mohirona ilmiy va uslubiy yordamga muhtoj. Moslashuv jarayonining muvaffaqiyati uchun quyidagi shartlar zarur:

-pedagogik xodimlarning qulay ijtimoiy-psixologik muhiti;

-yosh mutaxassisning ehtiyojlari va muammolariga e'tibor berish,

- yangi pedagogni obektiv rag'batlantirish tizimini ishlab chiqish.

Amaliyot shuni ko'rsatadiki, yosh o'qituvchilarga birinchi oylarda ma’ruza o'qishning, pand-nasihatning hojati yo'q, ular faqat amaliy maslahatlarga muhtoj. Bitiruvchining yangi ishga kelganligini hisobga olib, u bilan tashkil etiladigan metodik ish yosh mutaxassisning kasbiy o'zini o'zi anglashi uchun zarur bo'lgan vakolatlarni shakllantiruvchi quyidagi yo'nalishlarda quriladi:

- fan kompetensiyasi;
- psixologik kompetentsiya;
- pedagogik kompetentsiya;
- uslubiy kompetentsiya;
- innovatsiyalarga tayyorlik;

• umummadaniy va hissiy-axloqiy kompetentsiya.

Hozirgi kunda O‘zbekiston Respublikasida uzluksiz ta'lim tizimini barcha bosqichlarini isloh qilishning zamonaviy sharoitida yosh o'qituvchining pedagogik faoliyatga imkon qadar tezroq moslashishi alohida ahamiyatga ega.Yosh o'qituvchining shaxsiy va kasbiy moslashuvi uzoq va qiyin bo'lishi mumkin. Sabr-toqat, hamdardlik, xushmuomalalik, yosh mutaxassisning rivojlanishi uchun psixologik qulay shart-sharoitlarni yaratish qobiliyati, shuningdek, u bilan maqsadli ishlash muhim ahamiyatga ega bo'lib, ular kasbga o'z vaqtida adaptatsiyasiga yordam beradi, qiyinchiliklarni engib, o'z kasbiga moslashishga yordam beradi, o'z sohasining haqiqiy professionali darajasiga ko‘tarilishiga asos bo‘ladi.Kasbiy moslashish va malaka oshirish jarayonini malakali boshqarish nafaqat yosh mutaxassisga yordam beradi, balki u ishlayotgan ta'lim muassasasining rivojlanishiga ham hissa qo'shadi.